

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu indikator kemajuan suatu negara. Program pembangunan infrastruktur adalah bagian dari pendukung program di sektor lain. Dengan adanya pembangunan maka dapat memacu pertumbuhan ekonomi, serta terciptanya lapangan pekerjaan. Pembangunan infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dilaksanakan secara terpadu dan menyeluruh. Kementerian PUPR sebagai penyelenggara program pembangunan infrastruktur bertanggung jawab atas pembangunan sumber daya air, jalan dan jembatan, keciptakaryaan, serta perumahan.

Salah satu organisasi pemerintah yang ada di Indonesia ialah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang disingkat menjadi Kementerian PUPR. Organisasi ini merupakan salah satu organisasi yang membantu presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur. Seperti yang kita tahu, keberadaan infrastruktur diperlukan oleh setiap negara, karena berperan dalam mewujudkan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan dasar rakyat seperti sandang, pangan, papan, rasa aman, pendidikan, dan kesehatan. *pembangunan nasional yang lebih cepat, kuat, inklusif dan berkelanjutan”.*

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan salah satu organisasi yang menyelenggarakan pembangunan infrastruktur, yang seperti kita tahu bahwa keberadaan infrastruktur tersebut mutlak diperlukan oleh setiap negara. Karena infrastruktur dapat menjadi salah satu indikator dalam menentukan indeks persaingan global suatu negara. Terlebih lagi untuk mewujudkan Visi Pembangunan Nasional tahun 2015-2019 yaitu *“Menjadi Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong , melalui pembangunan nasional yang lebih cepat, kuat, inklusif, dan*

1

Dina Septiani, 2018

**MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

berkelanjutan”, maka dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian PUPR 2015 – 2019 dicantumkan bahwa Kementerian PUPR ini memiliki Visi, “*Terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang handal dalam mendukung Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan gotong royong*”.

Salah satu cara untuk mencapai visi di atas ialah dengan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (tenaga kerjanya). Dimana hal tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Seperti pada organisasi umum lainnya, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat juga memiliki lembaga pelatihan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15 tahun 2015 tercantum bahwa Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat serta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia membawahi:

- 4 Pusat (Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja, Pusdiklat Sumber Daya Air dan Konstruksi, Pusdiklat Jalan Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, serta Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional);
- 3 Balai Uji Coba Sistem Diklat;
- 1 Balai Kompetensi;
- dan 9 Balai Diklat Wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia.

Kemudian dalam Peraturan Menteri No. 20/PRT/M/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian PUPR, dipertegas yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dinamakan Balai Diklat. Berikut adalah sembilan Balai Diklat Wilayah yang dimaksud:

Tabel 1.1
Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR

No	Narasumber	Lokasi	Wilayah Kerja
1	Balai Pendidikan dan	Medan	1. Prov. Sumatera

Dina Septiani, 2018

MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

	Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan		Utara 2. Prov. Aceh 3. Prov. Riau 4. Prov. Kepulauan Riau 5. Prov. Sumatera Barat
2	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah II Palembang	Palembang	1. Prov. Sumatera Selatan 2. Kep. Bangka Belitung 3. Prov. Jambi 4. Prov. Bengkulu 5. Prov. Lampung
3	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta	Jakarta	1. DKI Jakarta 2. Kota Bogor 3. Kota Depok 4. Kota Bekasi 5. Kota Tangerang 6. Kota Tangerang Selatan
4	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung	Bandung	1. Prov. Jawa Barat (selain Kota Bogor, Depok, Kota dan Kabupaten Bekasi) 2. Prov. Banten (selain Kota dan Kabupaten Tangerang, serta Tangerang Selatan)
5	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Yogyakarta	1. Prov. D.I Yogyakarta 2. Prov. Jawa Tengah 3. Kabupaten

Dina Septiani, 2018

MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

	Wilayah V Yogyakarta		Ponorogo 4. Kabupaten Pacitan
6	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VI Surabaya	Surabaya	1. Prov. Jawa Timur (selain Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Pacitan) 2. Prov. Bali 3. Prov. NTB 4. Prov. NTT
7	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VII Banjarmasin	Banjarmasin	1. Prov. Kalimantan Selatan 2. Prov. Kalimantan Timur 3. Prov. Kalimantan Tengah 4. Prov. Kalimantan Barat 5. Prov. Kalimantan Utara
8	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VIII Makasar	Makasar	1. Prov. Sulawesi Selatan 2. Prov. Sulawesi Utara
9	Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IX Jayapura	Papua	Papua, Jayapura

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Sumber: Penyelenggara Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Berdasarkan Kementerian Pekerjaan Umum Nomor 20/PRT/M/2016, yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan ialah Balai, yang salah satunya ialah **Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung**.

Pengelolaan SDM di Kementerian PUPR memerlukan pengembangan yang signifikan, atau dengan kata lain masih memerlukan pengendalian, peningkatan, dan kualitas sumber daya manusianya. Hingga pada akhirnya SDM aparatur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai karakteristik yang diharapkan dalam menunjang kegiatan pembangunan seperti : *“independen dan netral; berkompeten; produktif; berintegrasi; berkesejahteraan; berorientasi pelayanan dan kinerja; dan akuntabel”* (dalam Renstra Kementerian PUPR, 2015, hlm.27).

Adapun jumlah SDM Kementerian PUPR pada masing-masing unit organisasi lebih jelasnya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah SDM Kementerian PUPR tahun 2015

Unit Organisasi	Jumlah Pegawai		
	L	P	J
Sekretariat Jenderal	588	267	85
Inspektorat Jenderal	140	118	25
Direktorat Jenderal Sumber Daya Air	7.243	1.880	9.
Direktorat Jenderal Bina Marga	6.026	2.001	8.
Direktorat Jenderal Cipta Karya	1.673	917	2.
Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan	232	125	35
Direktorat Jenderal Bina Konstruksi	266	160	42
Direktorat Jenderal Pembiayaan Perumahan	97	59	15
Badan Penelitian dan Pengembangan	799	364	1.
Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	125	98	22

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	295	157	45
Kementerian PUPR	17.484	6.146	23

Sumber: Pusdatin Kementerian PUPR tahun 2015

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM ialah melalui pemberian pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kenneth R. Robinson (dalam Soebagio Atmodiwirio, 2002, hlm. 37) bahwa ‘pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan antara pembelajaran dan pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan’. Sejalan dengan pendapat di atas, Soebagio Atmodiwirio (2002, hlm. 35) mengemukakan bahwa “pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan/atau tugas-tugas baru. Sedangkan pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya)”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya diperlukan oleh pegawai yang baru masuk, tetapi juga bagi pegawai lama yang sudah berpengalaman.

Indonesia memiliki semua prakondisi untuk mewujudkan visi negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang ditandai dengan kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relatif stabil. Namun prakondisi yang sudah terpenuhi itu belum mampu dikelola secara efektif dan efisien oleh para aktor pembangunan, sehingga Indonesia masih tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global dewasa ini. Salah satu penyebab ketertinggalan tersebut adalah lemahnya kemampuan dalam menuangkan visi negara, pemerintahan pusat dan daerah ke dalam kebijakan strategis, termasuk lemahnya kapasitas dalam memimpin implementasi kebijakan strategis tersebut.

Diklat kepemimpinan diselenggarakan untuk memenuhi PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural. PP tersebut menetapkan

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

bahwa PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam jabatan tersebut.

Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon II memainkan peranan yang sangat menentukan dalam menetapkan kebijakan strategis instansi dan memimpin bawahan dan seluruh *stakeholder* strategis untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien. Tugas ini menuntut para pemimpin untuk memiliki kemampuan kepemimpinan strategis, yaitu kemampuan dalam merumuskan kebijakan strategis dan kemampuan mempengaruhi pejabat struktural dan fungsional di bawahnya termasuk *stakeholder* lainnya untuk melaksanakan kebijakan strategis yang telah ditetapkannya.

Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon II tersebut, penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II yang bertujuan sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin strategis dirasakan tidak cukup. Diperlukan sebuah penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II yang inovatif, yaitu penyelenggaraan Diklat yang memungkinkan peserta mampu menerapkan kompetensi yang telah dimilikinya.

Dalam penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya, memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Kemampuan memimpin perubahan inilah yang kemudian menentukan keberhasilan peserta tersebut dalam penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II.

Dengan demikian, pembaharuan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan.

Adapun sasaran Diklat Kepemimpinan Tingkat II adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

sesuai dengan persyaratan jabatan eselon II dan memiliki kompetensi sebagai pemimpin perubahan.

Kompetensi yang dibangun pada Diklat Kepemimpinan Tingkat II adalah kompetensi kepemimpinan strategis yaitu kemampuan menetapkan strategi kebijakan instansinya dan memimpin keberhasilan implementasi strategi kebijakan tersebut, yang diindikasikan dengan kemampuan:

1. mengembangkan karakter dan sikap perilaku integritas, berwawasan kebangsaan, menjunjung tinggi standar etika publik sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, kemampuan untuk taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggung jawab dalam memimpin unit instansinya;
2. merumuskan strategi kebijakan yang efektif untuk mewujudkan visi organisasinya;
3. melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi kearah efektifitas dan efisiensi penerapan strategi kebijakan unit instansinya;
4. melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan strategi kebijakan yang lebih efektif dan efisien;
5. mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam implementasi strategi kebijakan unit instansinya.

Untuk mencapai kompetensi kepemimpinan strategis seperti yang diuraikan diatas, struktur kurikulum Diklatpim Tingkat II terdiri atas lima tahap pembelajaran yaitu: 1) Tahap Diagnosa Kebutuhan Perubahan Organisasi; 2) Tahap *Taking Ownership*; 3) Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim; 4) Tahap Laboratorium Kepemimpinan; dan 5) Tahap Evaluasi.

Dasar Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I Tahun 2017, yang diselenggarakan di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung adalah sebagai realisasi dari:

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- a. Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pangkatan PNS dalam Jabatan Struktural;
- d. Peraturan Kepala LAN RI Nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat II;
- e. DIPA Satker Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementerian Nomor: SP DIPA-033.15.1.400930/2017 tanggal 7 Desember 2016.

Surat Keputusan Kepala Satker Balai Diklat IV Nomor: .../KPTS-Mm/2017, tanggal 54.1/KPTS-Mm/2017 tentang pembentukan dan penunjukan Tim Pelaksana Kegiatan Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I Tahun 2017.

Dengan demikian, dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan sebuah manajemen. Mengingat pentingnya persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan dalam penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana *“Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I”* (Studi Deskriptif analitik di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah IV Bandung).

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana manajemen Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung. Hal-hal yang meliputi Manajemen Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I Yaitu Perencanaan Diklat, Pelaksanaan Diklat, dan Evaluasi Diklat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Dina Septiani, 2018

MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- 1.3.1 Bagaimana Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah IV Bandung ?
- 1.3.2 Bagaimana Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah IV Bandung ?
- 1.3.3 Bagaimana Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah IV Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yakni tujuan umum dan tujuan khusus.

- 1.4.1 Tujuan Umum
Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan gambaran mengenai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan 1 di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah IV Bandung dan mendeskripsikannya secara jelas dan menyeluruh.
- 1.4.2 Tujuan Khusus
Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini ialah sebagai berikut :
 1. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung.
 2. Untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung.
 3. Untuk mendeskripsikan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dina Septiani, 2018

MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Dalam bagian ini memberikan gambaran mengenai nilai lebih atau kontribusi yang dapat diberikan oleh hasil penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pengembangan keilmuan khususnya dalam mengelola Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah dan lembaga yang diteliti, dalam hal ini manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I dapat dijadikan bahan referensi dalam pembuatan kebijakan atau keputusan dalam pengelolaan diklat di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung.
- b. Bagi Peneliti, dapat dijadikan bahan informasi, bahan acuan, bahan masukan dan referensi tambahan ilmu pengetahuan dalam pembuatan karya ilmiah yang sejenis dan sebagai bahan tambahan koleksi perpustakaan tentang manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, referensi, dan masukan bagi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan khususnya Kepemimpinan Tingkat II Angkatan I yang lebih baik kedepannya.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika dalam skripsi ini terdiri dari lima bab. Berikut adalah struktur organisasi skripsi yang disusun secara rapi dan sistematis berdasarkan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun Akademik 2017.

Bab I Pendahuluan, pada bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah

Dina Septiani, 2018

MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini penulis membahas tentang kajian pustaka atau landasan teori dalam bidang yang dikaji, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini penulis menjelaskan tentang alur penelitian mulai dari desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan, dalam bab ini penulis menggambarkan tentang temuan dan pembahasan hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan yang dirumuskan sebelumnya.

Bab V Simpulan dan Saran, pada bab akhir ini penulis memberikan simpulan, implikasi dan rekomendasi, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan penelitian.

Dina Septiani, 2018

*MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT II
ANGKATAN I: Studi Deskriptif Analitik di Balai Diklat PUPR Wilayah IV
Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu